

LA PRATIQUE DU *DUTY OF CARE* CONFRONTÉE À LA PANDÉMIE DU COVID-19 EN FRANCE

JUIN 2021



Claire Angelotti - Salome Blandel - Eva Burgat
Yohann Cohen - Juliette Dal Maso - Nour Dhif -
Tifaine Mariotte - Alizée Sentilhes

AVERTISSEMENT

Ce rapport est un travail d'analyse et de synthèse effectué par des étudiants du Club Sûreté à partir de différentes sources écrites disponibles sur Internet entre l'Automne 2020 et le Printemps 2021.

Tout lecteur qui serait amené à avoir des activités de sécurité/sûreté en lien avec la crise sanitaire doit se reporter aux sources officielles émises par les autorités, et ne considérer ce document que dans le cadre d'une synthétisation non exhaustive des actions à mettre en œuvre au moment où ce rapport est publié.

LE CLUB SÛRETÉ – AEGE

Le Club Sûreté de l'AEGE a pour objectif de produire de la connaissance sur le monde de la sûreté, et d'aider les étudiants et anciens de l'EGE qui souhaitent s'orienter vers ce secteur d'activité riche en opportunités et à forte valeur ajoutée.

Afin de répondre à ces objectifs, le Club Sûreté vous propose tout au long de l'année :

- Des **articles** autour du thème de la sûreté, répondants à des problématiques actuelles.
- Des **conférences** ainsi que des **ateliers** avec des experts du milieu.
- Un **rapport annuel** sur l'analyse d'enjeux de sûreté et proposant des recommandations aux professionnels.



SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
PARTIE 1 : PRESENTATION ET ENJEUX	7
LE DUTY OF CARE, UNE NOTION RECENTE MAIS CRUCIALE POUR LES ENTREPRISES DANS UN MONDE GLOBALISE	7
I - Le Duty of Care dans les entreprises françaises	8
A) Le cadre légal du <i>Duty of Care</i> en France	9
B) L'organisation des entreprises pour assurer leur <i>Duty of Care</i>	12
II. La crise de la COVID-19, symbole du devoir fondamental de la protection des salariés	19
A) Les politiques de <i>Duty of Care</i> pendant un confinement	20
B) Les politiques de <i>Duty of Care</i> post-confinement	24
PARTIE 2	32
RECOMMANDATIONS POUR UNE APPLICATION EFFICIENTE DU DUTY OF CARE EN ENTREPRISE DANS LE CADRE DE LA COVID-19	32
Préconisation N°1 - Organisation du travail sur site	34
Préconisation N°2 - Sensibilisation et prévention auprès du personnel	36
Préconisation N°3 - Renforcer l'organisation de la santé en entreprise	37
Préconisation N°4 – Déploiement de nouvelles technologies	39
Préconisation N°5 - Gestion de la santé mentale des salariés	41
Préconisation N°6 - Organisation du télétravail	42
CONCLUSION	43
BIBLIOGRAPHIE	44

INTRODUCTION

En décembre 2019, une nouvelle maladie infectieuse respiratoire, appelée la COVID-19, a été détectée à Wuhan, en Chine¹. Le virus s'est répandu à une vitesse extrêmement rapide dans le monde entier. Dès le 10 mars 2020², l'ensemble des pays de l'Union européenne a été touché par cette pandémie. Il s'agit d'un virus très contagieux, appartenant à la famille des coronavirus. Il se transmet notamment par des sécrétions invisibles, appelées « gouttelettes »³, lors d'un contact rapproché avec une personne atteinte. Les effets de ce virus varient selon la personne contaminée, pouvant aller jusqu'au décès. En effet, en juin 2021, on décompte en France plus de 110 000 décès⁴. Par conséquent, pour combattre la propagation de cette crise sanitaire, le gouvernement français a mis en place différentes mesures (confinements, couvre-feux, etc.) pour réduire au strict minimum les contacts humains et les déplacements.

De ce fait, on constate que la pandémie de la COVID-19 et les mesures de distanciations sociales instaurées entraînent une réorganisation sociétale impactant fortement les entreprises françaises. Alors que les entreprises constituaient un lieu de vie quotidien créateur de lien social, elles doivent à présent renforcer la protection sanitaire de leurs employés, par une réadaptation de leur politique du *Duty of Care*. Ce dernier appelé également « devoir de protection » ou « devoir de diligence », s'articule selon l'article L4121-1 du Code du travail. Il oblige l'employeur à : « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »⁵. Ainsi, les entreprises doivent mettre en place des mesures de prévention, d'information et de formation face aux risques professionnels. Elles

¹ «Maladie COVID-19 (nouveau coronavirus)», *Institut Pasteur*, 13/01/2021. [En ligne](#)

² *Ibid.*

³ «Comprendre la Covid-19», *Site officiel du gouvernement*, 02/11/2020, [En ligne](#)

⁴ «Coronavirus : chiffres clés et évolution de la COVID-19 en France et dans le Monde», *Santé publique France*, 14/06/2021, [En ligne](#)

⁵ *Code du travail*, 22/09/2017, [En ligne](#)

ont également pour obligation d'adapter continuellement leur organisation afin de réduire les vecteurs de risque.

Cette obligation légale s'applique pour la protection des salariés en France, mais également pour les collaborateurs à l'étranger. En effet, dans son arrêt du 7 décembre 2011⁶, la Cour de cassation interprète l'article L.4121-1. Que ce soit pour des expatriés ou des voyageurs d'affaires, la protection des employés relève de la responsabilité des entreprises, y compris en dehors des heures de travail. Bien que dans le cadre de la crise sanitaire de la COVID-19, l'employeur ne peut pas garantir l'absence de toute exposition au virus⁷, il doit être capable de minimiser au maximum le risque. Ainsi, face au caractère novateur de la crise de la COVID-19 il est urgent pour les entreprises de tendre vers une pratique réinventée du *Duty of care*.

Dans quelle mesure la crise sanitaire de la COVID-19 a-t-elle entraîné la nécessité d'une réadaptation rapide, efficace et innovante de la politique du *Duty of Care* pour les entreprises françaises ?

D'une part, ce rapport étudie la crise de la COVID-19, comme un symbole du devoir fondamental de protection qu'ont les employeurs envers leurs salariés. D'autre part, il vise à développer des préconisations permettant une réadaptation efficace des pratiques de *Duty of Care* au regard de la pandémie actuelle.

⁶ Cour de Cassation, Arrêt n°2575 du 7 décembre 2011, 07/12/2011, [En ligne](#)

⁷ "Sécurité-santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité", Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, 10/12/2020, [En ligne](#)

PARTIE 1 : PRÉSENTATION ET ENJEUX

LE DUTY OF CARE : UNE NOTION RÉCENTE MAIS CRUCIALE POUR LES ENTREPRISES DANS UN MONDE GLOBALISÉ



I - Le Duty of Care dans les entreprises françaises

- ❖ Le *Duty of Care* est très **encadré par le droit**, imposant des obligations aux employeurs et employés. Il incombe à l'employeur de prendre **l'ensemble des mesures nécessaires** afin de prévenir les potentiels **risques encourus** par ses employés.
- ❖ En cas de non-respect de ce devoir, les tribunaux pourront retenir une **faute inexcusable de l'employeur** ouvrant droit à une **réparation** intégrale du préjudice et de lourdes sanctions pénales et financières pourront être prononcées.
- ❖ S'agissant des employés, il leur incombe personnellement **le respect des gestes barrières en entreprise**.
- ❖ Pour assurer leur *Duty of Care*, les entreprises se reposent sur **les directions sécurité / sûreté à deux niveaux**. Celles-ci gèrent la sûreté du personnel et la protection des biens de l'entreprise à l'international.
- ❖ Différents **outils et techniques** ne cessent de se développer. De plus, les directions sécurité / sûreté peuvent compter sur des **prestataires extérieurs** qui viennent les appuyer dans leurs missions.

A) Le cadre légal du *Duty of Care* en France

1) Textes de loi et jurisprudences

En France, le *Duty of Care* est défini à l'**article 4121-1 du code du travail** disposant que : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.* »⁸.

Ainsi, il **incombe à l'employeur** de prendre l'ensemble des **mesures nécessaires afin de prévenir les potentiels risques encourus par leurs employés** pour les protéger. Ce devoir de diligence pèse sur les personnes physiques et morales.

Dans le cadre de la crise du COVID-19, le ministère du Travail a précisé les obligations concrètes incombant à l'employeur dans le cadre de ce devoir de diligence. Il s'agit de « *procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer* », de « *déterminer, en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes* », d'« *associer les représentants du personnel à ce travail* », de « *solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail qui a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, à ce titre, de préconiser toute information utile sur les mesures de protection efficaces, la mise en œuvre des gestes barrière* » et enfin, de

⁸ Legifrance, article 4121-1 du code du travail. [En ligne](#)

« respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires »⁹.

La jurisprudence a durci la responsabilité des employeurs vis-à-vis de leurs employés en matière de devoir de diligence à de nombreuses reprises. En effet, le 7 juin 2006, la Cour d'appel de Paris a rendu l'**arrêt Jolo** dans lequel elle oblige l'employeur à informer les employés des risques qu'ils pourraient encourir lors de voyages professionnels dans d'autres pays¹⁰.

De plus, le 15 janvier 2004 dans l'**arrêt Karachi**, le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) a établi une obligation de résultat¹¹ de l'employeur envers ses employés dans le domaine de la sécurité. Cette obligation de résultat a été remplacée par une **obligation de moyen renforcée** par la jurisprudence quelques années plus tard. Ainsi, l'employeur devra prouver¹² qu'il a mis en œuvre tous les moyens nécessaires afin de prévenir la survenance d'un risque, comme celui du COVID-19, à l'égard de ses employés afin que sa responsabilité soit exonérée. Néanmoins, certaines obligations persistent pour les employés comme celle du respect des gestes barrières. Le non-respect de celles-ci par les employés ne pourra être une faute de nature à engager la responsabilité de l'employeur.

⁹ Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, "Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité", 10/12/20. [En ligne](#)

¹⁰ DUFIEF Vincent, "Protection des salariés à l'international : un nécessaire équilibre entre devoir de protection et respect des droits et libertés", Sécurité et stratégie, 04/2013. [En ligne](#)

¹¹ GONCALVES Monica, "Obligation de sécurité de l'employeur et vie privée des salariés en mobilité internationale : une jurisprudence en plein essor", Sécurité et stratégie, 02/2015. [En ligne](#)

¹² EDITIONS TISSOT, "Covid-19 : votre responsabilité peut-elle être engagée ?", 20/07/2020. [En ligne](#)

2) Des sanctions face au non-respect du *Duty of Care*

En cas de non-respect de la loi, de lourdes sanctions pénales et financières¹³ peuvent être prononcées à l'encontre de l'entreprise et de son dirigeant. Cette responsabilité pénale persiste dans le cadre de la crise du COVID-19.

En effet, s'il est démontré par l'employé que son employeur n'a pas pris toutes les mesures nécessaires afin de garantir la santé de ses employés, les tribunaux pourront retenir **une faute inexcusable de l'employeur** ouvrant droit à une réparation intégrale du préjudice¹⁴.

Tout employeur qui causerait « *une mise en danger délibérée d'autrui* », une « *faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait* » aurait commis un délit non intentionnel selon **l'article 121-3 du code pénal** et verrait donc sa responsabilité pénale engagée. L'article 222-19 du code pénal précise si le délit commis dans l'un des cas mentionnés à l'article 121-3 du code pénal, a engendré une incapacité de travail de plus de trois mois, alors l'employeur risque deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende (pouvant être porté à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende s'il s'agissait d'une « *violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité* »¹⁵).

Par exemple un employeur qui n'aurait pas mis en place sur le lieu de travail les **mesures nécessaires au respect des gestes barrières pour ses employés** travaillant en présentiel (gel hydro alcoolique, distanciation des postes de travail etc), aurait commis une faute qui pourrait être de nature à engager sa responsabilité pénale au sens de l'article 121-3 du code pénal. Il aurait ainsi

¹³Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, "Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité", 20/04/20. [En ligne](#)

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Legisfrance, article 121-3 du code pénal. [En ligne](#)

volontairement ou involontairement mis en danger la sécurité de ses collaborateurs. Néanmoins, le ministère du Travail précise que cette responsabilité pénale ne pourra être engagée si l'employeur « *n'a pu mettre en place du télétravail mais a permis de garantir en présentiel à ses salariés des moyens de protection* »¹⁶. La responsabilité de l'employeur pourra notamment être évaluée au regard de l'ensemble des mesures que celui-ci a pris¹⁷.

Si, au regard de la loi, le devoir de diligence est une obligation morale de l'entreprise, il s'avère que l'application concrète de ses prérogatives demeure un **enjeu pour les entreprises françaises**. Néanmoins, la situation épidémique mondiale causée par le COVID-19 semble redistribuer les cartes du *Duty of Care*.

B) L'organisation des entreprises pour assurer leur *Duty of Care*

La mondialisation et l'expansion des échanges au niveau international a favorisé la **mobilité des employés**. Les collaborateurs font face à de **nouveaux risques** lors de leurs déplacements et la législation française a progressivement « *dessiné [...] les contours de la responsabilité de l'employeur* » dans ce domaine, selon l'expression des juristes Emmanuel Daoud et de Léa Rabaux¹⁸. Dans le cadre de ces déplacements internationaux accrus, et en prenant en compte des crises internationales qui peuvent affecter la sécurité et la sûreté de leurs collaborateurs, **les employeurs vont chercher à se prémunir de ces risques juridiques**. Pour ce faire, les entreprises peuvent se reposer sur une expertise dédiée à la sécurité : les **directions sécurité/sûreté**.

¹⁶ Legisfrance, article 121-3 du code pénal. [En ligne](#)

¹⁷ Editions Tissot, "Covid-19 : votre responsabilité peut-elle être engagée ?", 20/07/2020. [En ligne](#)

¹⁸ DAOUD Emmanuel, RABAUX Léa, "La responsabilité de l'employeur et les voyages d'affaires", *Sécurité et stratégie*, 2015/2 (19), p. 32-40. [En ligne](#)

1) L'accompagnement des entreprises : les directions sécurité/sûreté

En 2013, Laurent Griot, adjoint au Directeur de la Sûreté Internationale du groupe Société Générale, a publié une étude parue dans la revue *Sécurité et Stratégie* du Club des Directeurs de Sécurité et de Sûreté des Entreprises (CDSE)¹⁹. Au travers d'un questionnaire envoyé aux directeurs membres du CDSE, Laurent Griot a cherché à appréhender les fonctions de sécurité et de sûreté et à réfléchir sur le « **positionnement** » des **directeurs sécurité/sûreté dans les entreprises**, leurs **champs de compétences**, de **responsabilités** et les **MOYENS HUMAINS** dont ils disposent. Trois critères principaux ont été pris en compte dans la méthodologie de travail : la taille de l'entreprise, son degré d'implantation à l'international et les effectifs au sein des directions sécurité/sûreté.

Laurent Griot part du postulat suivant : « *Les entreprises et leurs collaborateurs ont de tout temps été victimes d'agressions et de malveillance* », mais l'environnement des affaires est devenu plus « *agressif* » et le « *poids du droit* » a accru la responsabilité des entreprises. Pourtant les directions sécurité/sûreté restent « *méconnues* » et leurs fonctions « *peu ou mal définies* »²⁰.

Les directions sondées lors de cette étude, qui se fonde sur soixante-six réponses, font généralement partie de grandes entreprises, voire très grandes entreprises : « *près de 60% d'entre elles ont plus de 20 000 collaborateurs* » et « *13,6% ont moins de 5 000 collaborateurs* »²¹. Pour la grande majorité d'entre elles, **leur cœur de métier s'articule autour de la « sûreté des personnes », « la protection des biens et des voyageurs d'affaires », de la « gestion de crise »** (souvent accompagné de la gestion des Plans de continuité d'activité). L'étude conclut également que plus de 80% de ces directions ont une dimension internationale, leur effectif est réduit - de 3 à 20 personnes au siège

¹⁹ GRIOT Laurent, "Portrait des directions de sécurité et de sûreté", *Sécurité et stratégie*, 2013/3 (14), p. 26-33. [En ligne](#)

²⁰ *Ibid*

²¹ *Ibid*

pour près de 68% d'entre elles - et elles ont accès au COMEX, dans la grande majorité des cas, au travers de leur hiérarchie.

Le **profil de ces directions apparaît ainsi pluriel**. Le métier de la sécurité/sûreté en entreprise n'est pas uniformisé : la superposition des termes « sécurité » et « sûreté » est également un des révélateurs de cette tendance. Les appellations de ces directions, mais également le vocabulaire utilisé dans le métier, sont variés et regroupent des réalités différentes. La sûreté et la sécurité peuvent être réunies ou traitées de façons distinctes. Cela dépend majoritairement de la culture de chaque entreprise, ainsi que des compétences et de l'expérience du directeur sécurité/sûreté.

Jean-Pierre Vuillerme, responsable management des risques chez l'ADIT²² et ancien Directeur Sécurité chez Michelin : « *Nos organisations, nos modes de fonctionnement, sont variés ; ils sont le reflet de l'histoire, de la culture voire de la sensibilité de l'entreprise sur ce sujet [...] largement influencés par le parcours et l'expérience accumulée par les responsables en place* »²³.

Depuis 2013, le **statut et l'organisation des directions sécurité/sûreté a pu évoluer dans les entreprises**. Leur **visibilité s'améliore** à mesure que les crises internationales mettent en lumière la nécessité d'une réponse aux problématiques de sécurité/sûreté en entreprise, mais cette tendance plurielle semble rester la même. De plus, si de nombreuses ressources sur les directions sécurité/sûreté sont disponibles au travers du CDSE²⁴ et de ses membres, ces éléments sont cependant souvent le reflet de grandes entreprises déjà accoutumées à ce domaine. La question de la sécurité/sûreté des collaborateurs paraît encore plus floue et disparate dans les plus petites entreprises.

²² L'Agence pour la Diffusion de l'Information technologique (ADIT) est une société de conseil en intelligence stratégique, prévention et gestion des risques, intelligence économique territoriale et diplomatie d'affaires.

²³ VUILLERME Jean-Pierre, "Positionnements et périmètres des directions sûreté", *Sécurité et stratégie*, 2013/3 (14), p. 5-20. [En ligne](#)

²⁴ Le CDSE étant la principale association favorisant le partage d'expérience et l'échange dans ce domaine.

Pourtant, en complément au besoin de conformité aux lois, les directions sécurité/sûreté peuvent apporter une réelle **valeur ajoutée** à l'entreprise grâce à certaines expertises, comme la veille sur l'environnement international, les risques et menaces, primordiales dans le cadre d'un développement de l'entreprise dans certains territoires. La sûreté est devenue « **une nouvelle fonction stratégique** »²⁵. En 2019, le CDSE publie son *Référentiel des métiers de la sécurité/sûreté en entreprise*, dans lequel il estime que les directions sécurité/sûreté disposent d'un rôle concret dans l'accompagnement des entreprises à plusieurs niveaux : le dispositif de veille, l'analyse des risques, la mise en place de mesures appropriées pour répondre aux menaces, comme les procédures, les formations et sensibilisations.

Dans toutes ces missions, les directions sûreté/sécurité auront recours à des **outils** et des **prestataires** divers pour les accompagner dans l'évaluation et le suivi des risques et dans la mise en place des dispositifs d'atténuation de ces risques.

2) Le développement des techniques et outils indispensables à la diligence

Le *Duty of Care* implique la création de nombreux outils pour pallier la diversité des risques et menaces auxquels font face les professionnels. Dans un contexte crisogène, les entreprises françaises tentent de faire émerger des solutions nouvelles. Ces solutions se matérialisent notamment par le développement de techniques et outils indispensables au **devoir de diligence**.

Les **outils cartographiques**²⁶ sont les premiers préconisés par les experts dans le domaine de la sûreté. En effet, le GPS présent sur tous les smartphones, tout comme les **SIG** (Systèmes d'information géographique) sont considérés

²⁵ RUÉ Océane, "La sûreté, une nouvelle fonction stratégique au sein des entreprises. Retour sur l'intervention de Jean-Louis Fiamenghi, directeur de la sûreté chez Veolia", *Portail-ie.fr*, 27/04/2018. [en ligne](#)

²⁶ AMSELLEM David, LIMONIER Kévin, "L'utilisation des outils cartographiques dans la sûreté des déplacements d'affaires", *Sécurité et stratégie*, 2015/2 (19), p. 5-12. [en ligne](#)

comme des instruments indispensables à la protection des collaborateurs à l'étranger. Ces deux éléments, qui s'inscrivent dans une logique de *geofencing* (géorepérage) permettent d'évaluer en temps réel la présence de risques ainsi que leur degré (probabilité de survenance du risque, dangerosité de celui-ci). La création de **matrices de risques** via non seulement la géolocalisation par le GPS mais aussi l'alimentation de tableaux synthétisant les bases de données géolocalisées devient peu à peu une nécessité pour les entreprises françaises qui souhaitent s'aligner sur les prérogatives imposées par le *Duty of Care*.

D'autres outils sont largement considérés par les entreprises françaises. Ce sont les moyens mis en place par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE). Le **MEAE** met à disposition des **fiches pays** qui sont non seulement qualitatives mais surtout exhaustives. Ces fiches permettent de rendre compte clairement de la situation sécuritaire d'un pays. Leur sollicitation par les entreprises se comprend par la fiabilité de l'information qui émane d'une institution gouvernementale et fait donc preuve d'une vérification sûre. Mais l'apport du MEAE ne se limite pas à la consultation de ces informations disponibles en ligne sur **France Diplomatie**.

En effet, le MEAE s'implique directement dans le processus de sécurisation des entreprises françaises à l'étranger et ce à travers le **Centre de Crise et de Soutien** (CDCS)²⁷. Le CDCS ne se concentre pas uniquement sur les voyageurs français car il comporte un volet "Entreprises" relativement méconnu. Le CDCS matérialise son soutien aux entreprises françaises par son « *partage d'analyse sur la situation sécuritaire des pays* » et l'organisation de « *réunions d'information thématiques* » et « *d'entretien ad hoc* » à la demande des entreprises²⁸.

²⁷ "Le centre de crise et de soutien du MEAE", *ASFE (Alliance solidaire des français de l'étranger)*, [En ligne](#)

²⁸ "Accompagner les opérateurs de l'État et les entreprises", *Le Centre de crise et de soutien, Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères*, [En ligne](#)

Outre les dispositifs purement techniques précédemment cités, le *Duty of Care* se concrétise par l'instauration progressive d'actions de **sensibilisation aux risques**. Il s'agit concrètement de mettre l'accent sur une **communication proactive** autour de la sûreté au sein de l'entreprise et ce notamment au travers de réunions. Cet outil constitue davantage un instrument de **prévention** que de réponse directe à une crise ou une situation d'urgence. Il se place ainsi en amont des mécanismes cités plus haut et permet in fine de répondre au mieux au devoir de diligence.

3) Le rôle des prestataires dans le *Duty of Care*

Pour faire face à l'extension des menaces et se prémunir face aux risques, une grande partie des entreprises a recours à des **prestataires spécialisés**. L'objectif étant de solliciter l'accompagnement et l'appui de ces derniers afin que les entreprises puissent remplir leurs obligations vis-à-vis de leurs employés au regard de l'application du *Duty of Care*.

En effet, le nombre de sociétés proposant un service d'assistance et de gestion des risques ne cesse de se multiplier pour répondre à une demande sécuritaire de plus en plus importante. En France, il est possible d'énumérer plusieurs prestataires proposant de tels services, en particulier l'analyse et le conseil, la prévention ainsi que la formation aux procédures de gestion de crise. La quasi-totalité d'entre elles assurent la **création et la diffusion d'alertes sûreté** pour informer leurs clients de la situation sécuritaire au sein du pays dans lequel ils sont implantés. De plus, des sociétés comme Amarante, Risk&Co, GEOS ou d'autres proposent²⁹ des services pour sensibiliser leurs clients aux risques sûreté qu'ils peuvent rencontrer **à l'étranger** et les accompagner dans le cadre de leurs déplacements. Cela concerne par exemple Amarante qui met en place des escortes ayant pour but l'**accompagnement** et la **protection rapprochée**. L'idée consiste à assurer la sécurité des collaborateurs dans les zones exposées à divers risques (terroristes, sanitaires, naturels, etc).

²⁹ "Le Duty of Care", Amarante. En ligne

Il est nécessaire de souligner que plusieurs prestataires emploient des moyens technologiques considérables notamment des **solutions de tracking** basées sur un système GSM ou satellitaire destinées aux directions sûreté des entreprises. Anticip, à travers leur service **Eye Defend**³⁰, constitue l'exemple le plus pertinent dans la mesure où elle emploie de manière active la géolocalisation pour que ses clients puissent visualiser en permanence leurs actifs et leurs personnels tout en recevant des alertes instantanées en cas d'occurrence d'un incident sécuritaire. Le **suivi de la situation en temps réel** est également assuré surtout à travers des **hotlines** dédiées qui sont établies afin d'apporter des conseils immédiats à une problématique de crise³¹.

Ainsi, il est possible de comprendre que l'ensemble des prestataires offrent une panoplie de moyens assez diversifiée afin de mieux répondre aux prérogatives du *Duty of Care*. Il s'avère donc primordial d'analyser comment tous ces instruments cités sont mis en œuvre, dans le contexte marqué par la COVID-19.

³⁰ "Anticip Eye Defend", *Anticip*. [En ligne](#)

³¹ "Mobilité internationale", *GEOS*. [En ligne](#)

II. La crise de la COVID-19, symbole du devoir fondamental de la protection des salariés

- ❖ La crise de la COVID-19 oblige les entreprises à **repenser leur organisation** interne en entreprise.
- ❖ Afin de respecter la distanciation sociale, le **télétravail** apparaît comme une mesure **indispensable**.
- ❖ Cependant, celui-ci ne permet pas de garder un **lien social**, fondamental pour souder les équipes. Ainsi, il semble nécessaire de réfléchir à de **nouveaux modèles d'organisation**.
- ❖ Les différents protocoles nationaux érigés par le ministère du Travail ont permis d'aider les entreprises dans la gestion de cette crise sanitaire.
- ❖ L'Etat a établi des **recommandations** devant être appliquées en entreprise - que les employés soient à distance ou présents sur site - cela étant indispensable à la **poursuite de l'activité économique** et la **protection des salariés**.

A) Les politiques de *Duty of Care* pendant un confinement

L'expansion rapide de la pandémie de COVID-19 dans la majorité des pays du globe a poussé les gouvernements européens à décréter en mars 2020 des confinements nationaux. Dans le cadre de ces confinements, certaines entreprises ont dû mettre en place le télétravail pour leurs employés. Certains salariés ont été dans l'obligation - ou autorisés - à se rendre dans les infrastructures de l'entreprise durant cette période de confinement.

1) La gestion des risques liés aux infrastructures et sites

Durant les différents confinements certains salariés ont été dans l'obligation - ou autorisés - à **se rendre dans les infrastructures des entreprises**. De ce fait, rappelons-le, l'employeur est **responsable** de l'application de certaines mesures essentielles dans le cadre de la crise sanitaire. De plus, l'employeur doit former, mais également **informer** ses salariés quant aux mesures sanitaires à appliquer dans le cadre de la crise sanitaire³².

Le ministère du Travail a publié en janvier 2021 **un Protocole National**³³ détaillé sur l'ensemble des mesures à suivre afin de garantir une sécurité sanitaire. Ce protocole a été actualisé le 8 avril dans le cadre du **renforcement des mesures face au COVID-19**. A travers ce document dit de référence, l'Etat érige des **recommandations** devant être appliquées en entreprise - cela étant indispensable à la poursuite de l'activité économique et la protection des salariés.

³² Site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. [En ligne](#)

³³ "Protocole Nationale pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19", Ministère du Travail, 08/04/2021. [En ligne](#)

Il faut rappeler que le protocole national ne possède **pas de caractère contraignant/obligatoire, néanmoins il semble difficile d'y déroger**. De plus, en cas de non-respect de ce protocole, l'employeur risque de voir sa responsabilité engagée au titre de l'obligation de sécurité des salariés.³⁴

Les **contrôles sur le respect du télétravail et des recommandations sanitaires** ont par ailleurs été renforcés par l'inspection du travail afin de mieux **accompagner** les entreprises, de **contrôler le respect** effectif des mesures de prévention et d'utiliser les **outils de coercition** si cela est nécessaire³⁵.

Ceci étant admis, les recommandations à suivre selon le *Protocole National pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19* du 8 avril 2021 sont les suivantes :

Dans un premier temps, le salarié doit passer par plusieurs étapes à l'entrée des locaux, comprenant la **désinfection des mains** (gel hydro-alcoolique ou savon), la distribution de masques neufs - conformes aux réglementations - ainsi que parfois la **prise de température**. Depuis le 1^{er} septembre 2020, le **port du masque** est obligatoire au sein des entreprises³⁶ et doit être strictement respecté par tous les employés. Si un salarié travaille seul dans un bureau clos, ce dernier peut retirer son masque.

Dans un second temps, des **procédures de nettoyage** sont indispensables, comme la désinfection quotidienne des locaux et des postes de travail avec un produit efficace contre le SARS-CoV-2. Au même titre, les objets manipulés par les employés doivent être régulièrement désinfectés, ou il est nécessaire de mettre à disposition des objets à usage uniquement personnel. L'employeur doit assurer à chaque salarié la possibilité de respecter les gestes

³⁴ "Protocole sanitaire : un ensemble de recommandations pour la mise en pratique de l'obligation de sécurité" *Tissot Editions*, 26/10/2020. [En ligne](#)

³⁵ "Multiplication des contrôles "prévention Covid-19" de l'inspection du travail en Bourgogne Franche-Comté", *Ma Commune Info*, 29/04/2021. [En ligne](#)

³⁶ Langlet Virginie, "Covid-19 : le port du masque obligatoire en entreprise le 1er septembre 2020", *Juritravail*, 01/02/2020. [En ligne](#)

barrières et les distanciations sociales en entreprise en fixant une jauge maximale de personnes par mètre carré : **4m² par personnes, dont 1 mètre de distanciation physique et une jauge maximale de 8 m² par salarié dans les espaces de restauration collective**³⁷. Des éléments spécifiques comme la mise en place d'un écran transparent peuvent être pris si la situation le demande (contact régulier avec des clients). De plus, l'employeur doit assurer une aération des locaux possible par un système de **ventilation adapté** ou une aération de **15 minutes toutes les 3 heures**.

2) Les mesures appliquées pour la réduction des risques sanitaires liés directement aux salariés

Selon le **Protocole National**³⁸ pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 du ministère du Travail, plusieurs mesures ont été élaborées afin d'assurer la santé et la sécurité des employés dans le cadre de leur travail en entreprise. Ces mesures sont synthétisées ci-dessous.

L'entreprise a des règles à édicter auprès de ses salariés qu'ils soient en **travail à distance ou présents sur place**. L'employeur doit sensibiliser ses salariés à l'application STOP COVID pour les inciter à la télécharger et à l'utiliser car cet outil peut s'avérer particulièrement utile en entreprise si un individu contracte le virus. De plus, dans les entreprises de petite taille, un **référent COVID** doit être nommé. Ce dernier s'assure de la mise en place et du respect des règles propres à la pandémie. L'employeur doit également s'assurer que tous les messages des autorités sanitaires sont relayés et bien entendus par les salariés. Si elle le peut, l'entreprise doit également participer à des **campagnes de dépistages** et en informer ses salariés pour qu'ils puissent y participer.

³⁷ "Protocole sanitaire en entreprise : les dernières évolutions !", *Juritravail*, 08/04/2021. [En ligne](#)

³⁸ "Protocole Nationale pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19", *Ministère du Travail*, 08/04/2021. [En ligne](#)

Pour toutes les personnes qui restent travailler en présentiel, d'autres règles sont mises en place par le protocole national du Ministère³⁹. L'employeur doit porter une attention toute particulière aux **personnes à risques** qui ne peuvent pas effectuer leurs tâches à distance et doivent rester travailler sur le site. Ce dernier peut trouver un moyen de transport différent de ceux en commun pour diminuer au maximum son exposition aux autres. Il doit aussi instaurer une désinfection de son poste de travail le plus fréquemment possible. Si le télétravail n'est pas possible pour un grand nombre de salariés, l'employeur doit **réorganiser les heures de travail** pour éviter aux salariés les heures de pointes dans les transports et éviter un afflux trop important dans l'entreprise. Si un salarié commence à ressentir des symptômes, il ne doit pas se présenter au travail, il doit **se faire tester et s'isoler** en attendant les résultats. Si le salarié commence à les ressentir au travail, il doit quitter les locaux au plus vite pour retrouver son domicile ou s'isoler dans un bureau. L'employeur doit respecter ces trois critères clés pour protéger ses salariés du virus en cas d'apparition de symptômes : **isolement, protection, recherche de signe de gravité**.

Pour les salariés qui peuvent **travailler à distance**, d'autres règles supplémentaires sont à respecter. Si le télétravail est possible, l'employeur est obligé de mettre son employé en travail à distance. Si ce dernier commence à montrer des **signes d'isolement et de mal être**, l'employeur doit organiser un retour en entreprise au moins une fois par semaine pour soulager son salarié. Le risque d'isolement étant très fort dans la situation actuelle, l'entreprise doit penser des mesures pour **nourrir les liens entre les salariés** : organisation de réunions formelles et informelles par visio-conférence, organisation d'événements, d'activités en interne pour divertir et occuper le salarié.

³⁹ "Protocole sanitaire en entreprise : les dernières évolutions !", *Juritravail*, 08/04/2021. [En ligne](#)

B) Les politiques de *Duty of Care* post-confinement

1) La gestion des risques sanitaires dans les infrastructures, dans le cadre de la reprise du travail post-confinement

. La reprise des activités au sein de certaines entreprises conduit à un retour progressif des salariés sur le site de travail. Il est alors important que l'employeur élabore un **Plan de reprise d'activités** (PRA). Le PRA de l'entreprise n'est pas une obligation mais il est fortement conseillé car il est établi en premier lieu par rapport au risque de transmission de la COVID-19⁴⁰.

Il s'agit ici de mettre en œuvre des mesures permettant la poursuite de l'activité économique et la protection des salariés.

Les entreprises doivent mettre en œuvre ces mesures de prévention conformément aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail⁴¹. La poursuite de l'activité dans les entreprises et établissements doit être conduite par ordre de priorités avant l'accueil du public.

La **bonne information de l'ensemble des salariés** et la concertation au sein de chaque unité de travail sont également indispensables. Les mesures de protection concernant les salariés ou toute personne entrant sur le lieu de travail sont diffusées auprès des salariés par note de service et communiqués au comité social et économique. Il s'assure de la mise en œuvre des mesures définies et de l'information des salariés.

⁴⁰ "Évaluation des risques, mesures de prévention et documents associés", Institut national de recherche et de sécurité, 23/10/2020. [En ligne](#)

⁴¹ "La santé et la sécurité au travail : un enjeu européen" , *Droit Travail France.fr*, 13/01/2020 [En ligne](#)

Les entreprises peuvent s'appuyer, pour la définition et la mise en œuvre des mesures, sur les **services de santé au travail**. Ils ont un rôle de conseil et d'accompagnement des employeurs et des salariés ainsi que de leurs représentants.

Au même titre que les autres employés, es travailleurs détachés, les travailleurs saisonniers ainsi que les intérimaires et titulaires de contrat de courte durée doivent connaître les modes de propagation du virus ainsi que les mesures de distanciation physiques mis en place au sein des entreprises. Bien que ces employés ne soient pas présents pour une durée indéterminée au sein de l'entreprise, l'employeur doit mettre à disposition de ses salariés des dispositifs de protection de la santé équivalents à ceux des autres salariés de l'entreprise. L'obligation de vigilance des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre s'exerce aussi à l'égard du respect par le sous-traitant direct ou indirect des règles relatives à la santé et sécurité au travail, et donc de celles relatives à l'hébergement.⁴²

Les salariés à risque susceptibles de développer des formes graves dû à la COVID-19 peuvent solliciter la médecine du travail afin de préparer leur retour en présentiel. Le retour au poste de travail des intéressés nécessitera une étude des aménagements effectués en fonction du poste du salarié.

Le télétravail s'est imposé comme le mode d'organisation par excellence au cours des différents confinements⁴³. Celui-ci permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile-travail. Dans ce cadre, l'activité en télétravail est souvent portée à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements

⁴² "Détachement des salariés Fiches pratiques du droit du travail" "Donneurs d'ordre / maîtres d'ouvrage en France : vos obligations", *Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion*, 30/07/2020, [En ligne](#)

⁴³ "Pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19", *Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion*, 29/10/2020. [En ligne](#)

domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail dans le but de réduire les interactions sociales. Les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des **liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement** des salariés en télétravail.

Sur les lieux de travail, ces mesures ont un rôle essentiel pour réduire au maximum le risque en supprimant les circonstances d'exposition. L'employeur doit définir un plan de gestion des flux intégrant les salariés et les clients, fournisseurs et prestataires avec la mise en place de plans de circulation incitatifs visant à fluidifier plutôt qu'à ralentir.

Des **dispositifs de séparation entre salariés**, de type écrans transparents peuvent être mis en place par l'employeur pour certains postes de travail. En matière de restauration collective, les responsables d'établissement veillent à définir l'organisation pratique permettant de respecter les mesures de prévention. L'avis du 21 mai 2020 du Haut Conseil de la santé publique relatif aux mesures barrières et de distanciation physique dans la restauration collective en prévision de sa réouverture dans le contexte de l'épidémie COVID-19 permet aux employeurs de s'appuyer sur des textes qu'ils peuvent retrouver **sur le site du ministère du Travail**.⁴⁴

Il est associé au **respect d'une distance physique** d'au moins un mètre entre les personnes, de l'hygiène des mains, des gestes barrières, ainsi que du nettoyage, de la ventilation, de l'aération des locaux, de la mise en œuvre d'une politique de prévention et de la gestion des flux de personnes. Des adaptations à ce principe général pourront être organisées par les entreprises pour répondre aux spécificités de certaines activités ou secteurs professionnels après avoir mené une analyse des risques de transmission du COVID-19 et des

⁴⁴ Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, "Poursuite de l'activité en période de COVID-19", 01/12/2020. [En Ligne](#)

dispositifs de prévention à mettre en œuvre. Elles font l'objet d'échanges avec les personnels ou leurs représentants, afin de répondre à la nécessité d'informer et de s'informer pour suivre régulièrement l'application, les difficultés et les adaptations au sein de l'entreprise et des collectifs de travail⁴⁵.

Préconisation de Santé Publique France

Cet encadré fait office de synthèse des éléments présentés par Santé Publique France. Se rendre sur le site <https://www.santepubliquefrance.fr/> pour davantage d'informations

Dans le cas où un employé est détecté positif ou cas contacts à la COVID-19 **les préconisations** faites par Santé Publique France sont les suivantes :

Il revient, à l'entreprise, en lien avec le service de santé au travail, de rédiger préventivement une procédure adaptée de prise en charge sans délai des personnes symptomatiques afin de les isoler rapidement dans une pièce dédiée, avec port du masque chirurgical et de les inviter à rentrer chez elles en utilisant si possible un autre mode de transport que les transports en commun et contacter leur médecin traitant.

Après la prise en charge de la personne, il est nécessaire de prendre contact avec le service de santé au travail et suivre ses consignes, y compris pour le nettoyage et la désinfection du poste de travail et le suivi des salariés ayant été en contact avec le cas. **Les acteurs du contact-tracing⁴⁶** pourront s'appuyer sur les matrices des contacts en entreprise réalisées par le référent pour les cas avérés ainsi que, le cas échéant, sur la médecine du travail pour faciliter l'identification des contacts et leur qualification.

⁴⁵ "Covid-19 : mesures barrières et de distanciation physique dans la restauration collective (hors restauration commerciale)", Haute Autorité de la Santé Publique, 04/04/2020. [En ligne](#)

⁴⁶ "Contact tracing : le dispositif pour arrêter plus vite les chaînes de transmission du virus ", l'Assurance Maladie, 09/04/2021. [En ligne](#)

En présence d'une personne symptomatique (notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du goût et de l'odorat), la prise en charge par le professionnel de santé repose sur **cinq principes**⁴⁷:

- Il convient d'isoler la personne symptomatique dans une pièce dédiée et aérée en appliquant immédiatement les gestes barrières, garder une distance raisonnable avec elle (au moins 1 mètre) avec port d'un masque chirurgical.
- Il est également demandé de mobiliser le professionnel de santé dédié de l'établissement, un sauveteur/secouriste du travail formé au risque COVID-19 ou le référent COVID, selon l'organisation locale lui fournir un masque avant son intervention.
- En parallèle, les services de secours et/ou médicaux doivent être contactés. En l'absence de signe de gravité, il faut contacter le médecin du travail ou demander à la personne de contacter son médecin traitant pour avis médical. S'il y a une confirmation d'absence de signes de gravité, il faut organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun. En cas de signe de gravité (ex. détresse respiratoire), l'entreprise se doit d'appeler le SAMU en composant le 15
- Si l'envoi des secours est décidé par le centre 15, **organiser l'accueil de ces premiers** : rester à proximité (en respectant la distance d'au moins 1 m) de la personne pour la surveiller le temps que les secours arrivent; en cas d'éléments nouveaux, rappeler le Samu 15; conserver son calme durant l'intégralité de la procédure.

Après la prise en charge de la personne, prendre contact avec le service de santé au travail et suivre ses consignes, y compris pour le nettoyage et la

⁴⁷Rapport - Protocole national - Ministère du Travail, " Face à l'épidémie COVID-19".
Actualisé le 08/04/2021. [En Ligne](#)

désinfection du poste de travail et le suivi des salariés ayant été en contact avec le cas⁴⁸.

Si le cas COVID-19 est confirmé, l'identification et la prise en charge des contacts seront organisées par **les acteurs de niveaux 1 et 2 du contact-tracing** (médecin prenant en charge le cas et plateformes de l'Assurance maladie). Les contacts évalués « à risque » selon la définition de Santé publique France seront pris en charge et placés en isolement pendant une période de 7 jours⁴⁹ (pendant 7 jours pleins à partir de la date du dernier contact avec le cas confirmé et réalisation d'un test au 7ème jour), sauf dans les situations particulières (professionnels d'établissements de santé ou médico-sociaux...). Les acteurs du *contact-tracing* pourront s'appuyer sur les matrices des contacts en entreprise réalisées par le référent pour les cas avérés ainsi que, le cas échéant, sur la médecine du travail pour faciliter l'identification des contacts et leur qualification (« à risque » ou « à risque négligeable »).

2) La gestion de la santé mentale des salariés

Le basculement rapide dans une mesure historique a pu entraîner, chez certains salariés, un **impact sur leur santé mentale**.

Le premier confinement a été soudain ; beaucoup d'entreprises n'ont pas eu le temps de se préparer en amont, ce qui a conduit très rapidement les salariés à une situation **d'isolement**. Les espaces de *co-working* furent mis de côté, la nouvelle norme devint le télétravail, dans une pièce de leur maison, sans réelle **interaction sociale**. Ces premiers mois ont été l'occasion pour certains, en dehors des horaires de travail, de vivre la vie à un rythme moins rapide, de se reconnecter avec soi-même et de se lancer dans de nouveaux loisirs. Ce fut donc l'occasion d'expérimenter de **nouveaux modes de vie**, la majorité des collaborateurs ayant assimilé le fait que la situation sanitaire se dégradait

⁴⁸ "Tout savoir sur la Covid-19", Section geste barrière, *Ministère des solidarités et de la santé*, 06/02/2021. [En ligne](#)

⁴⁹ Rapport Protocol sanitaire 'Protocole sanitaire au travail : les nouvelles évolutions circulaires'. Actualisé du 29/10/2020. [En ligne](#)

Au fil des mois, l'incertitude d'une reprise en présentiel, la fermeture des commerces non essentiels, bars, restaurants, centre de loisirs et culturels qui étaient des lieux de détente en dehors de l'activité salariale et les conditions de travail détériorées ont pu entraîner de la **dépression et de l'anxiété** chez les salariés.⁵⁰

À l'annonce du deuxième confinement, la situation s'est dégradée ; la lassitude a pu gagner les salariés, et ce manque de socialisation ressenti depuis plusieurs mois s'est manifesté par une certaine **détresse psychologique**. Selon un baromètre réalisé par Opinway « *La moitié des salariés (50 %) sont en situation de détresse psychologique (+1 point depuis octobre, +6 points par rapport au 1er confinement) dont 20 % en détresse élevée (+2 points depuis octobre), avec un risque important de développer un trouble mental sévère. 31 % risquent la dépression (+11 points depuis octobre)* »⁵¹. Les **managers**, face à une situation inédite, ont pu avoir certaines difficultés à adapter le **mode de management** à la situation sanitaire ; beaucoup déplorent le contrôle renforcé des horaires, le **manque de confiance et de communication**, le télétravail étant une mesure pas assez déployée en temps normal. Ces crispations dans le travail ont induit une hausse des demandes d'arrêts maladies.⁵²

De ce fait, ont mis en place certaines mesures afin de permettre aux collaborateurs de continuer à être productifs, tout en veillant sur leur bien-être durant cette période inédite. Ces dernières mesures sont notamment la présence alternée au bureau, les semaines aménagées entre télétravail et présentiel, des horaires plus souples en cas de présence d'enfants etc. Le ministère du Travail a également mis en place un **numéro vert**, qui permet aux

⁵⁰ "Dégradation de la santé mentale pendant le confinement", *Communiqué de l'Inserm*, 23/03/2021. [En ligne](#)

⁵¹ " La moitié des salariés en situation de détresse psychologique" *La Voix du Nord*, 16/12/2020. [En ligne](#)

⁵² Jumez, Anne Laure et Chaverou, Eric. "Télétravail, confinement, stress : la santé mentale des salariés se dégrade", *France Culture*, 16/12/2020. [En ligne](#)

télétravailleurs d'avoir du soutien et des conseils en fonction de la situation de chacun d'entre eux.

Après avoir abordé les problématiques liées à l'application du *Duty of Care* en France en partant de l'exemple de la crise sanitaire liée au COVID-19, il s'agit désormais de présenter nos préconisations à destination des entreprises françaises pour une bonne application du devoir de diligence.

PARTIE 2

PRECONISATIONS POUR UNE APPLICATION EFFICIENTE DU *DUTY* *OF CARE* EN ENTREPRISE DANS LE CADRE DE LA COVID-19



Cette seconde partie du rapport fait état de nouvelles préconisations en termes de *Duty of Care*, adaptée à la crise de la COVID-19.

Ces préconisations sont le résultat d'un travail pluriel. Tout d'abord, nous nous sommes inspirés de rapports, articles et faits d'actualités, pour développer des mesures innovantes améliorant la sécurité sanitaire au sein des entreprises. Puis, nous avons élaboré un travail commun de réflexion et d'analyse. Les recommandations élaborées ne sont pas détaillées de manière exhaustive car elles visent à transmettre au lecteur des idées et des axes de réflexion.

Ainsi, ces préconisations ont pour objectif d'interpeller et d'éveiller la curiosité des acteurs de cette gestion de la pandémie dans les entreprises. Six préconisations ont été retenues au sein de notre groupe de travail, chacune d'entre elles évoquant des aspects différents du *Duty of Care*.

Préconisation N°1 - Organisation du travail sur site

La crise de la COVID-19 impose de repenser l'organisation interne en entreprise. Afin de prévoir une nouvelle réorganisation du travail sur site, nous préconisons trois mesures :

- La répartition des employés en groupes

Pour les entreprises dont les employés ne peuvent pas effectuer du télétravail à 100%, nous préconisons de répartir **les employés en groupes** et d'**imposer l'alternance** de ces groupes entre une semaine en entreprise et une semaine en télétravail. Ainsi, cette mesure permettrait de **réduire le nombre d'employés** présents au bureau au minimum de 50%, mais aussi de **garantir une présence sur site** pour tous les employés la moitié du mois.

- Engager une réflexion autour de la semaine de quatre jours

En Nouvelle-Zélande, la première ministre Jacinda Ardern⁵³, a promu en mai 2019 ce nouveau modèle économique comme **une solution de relance économique** post-COVID. En effet, certaines études et rapports⁵⁴ relatent les bienfaits de l'expérience de la semaine de quatre jours. *LDLC* en France⁵⁵ s'est inspirée de *Microsoft* au Japon, pour expérimenter cette organisation novatrice sans diminuer le niveau de salaires de ses employés. D'un point de vue sanitaire, cette mesure permettrait une meilleure **flexibilité des emplois du temps**, ce qui faciliterait le **respect de la distanciation sociale** en limitant le nombre de présences sur site. Le **risque d'isolement** des salariés provoqué par le télétravail serait donc amoindri. En parallèle, un **meilleur équilibre s'établirait**

⁵³ MONBORREN Linda, « Semaine de quatre jours : la France doit-elle s'inspirer de la Nouvelle-Zélande ? », *The conversation*, 06/10/2020. [En ligne](#)

⁵⁴ "Published the effect measurement results of the in-house practice project "work-life choice challenge 2019 summer" centered on "4 days a week & 3 days a week", *Japan News Center*, 22/ 04/ 2019. [En ligne](#)

⁵⁵ QUIGNON Catherine, « En France, LDLC est conquis par la semaine de quatre jours », *Le monde*, 08/06/2020. [En ligne](#)

entre vie professionnelle et vie personnelle, ce qui réduirait le stress quotidien, tout en garantissant une meilleure productivité lors des quatre jours ouvrés. Cette initiative est actuellement au stade d'expérimentation. Bien qu'il s'annonce difficile de la mettre en œuvre au niveau global, il s'agit d'une évolution managériale intéressante et innovante.

- Une réorganisation de la pause déjeuner

Moment de détente, la pause déjeuner peut être source de relâchement des gestes barrières en entreprise. Nous préconisons plusieurs mesures à cet égard : premièrement, **imposer un espacement minimum** d'une place entre deux personnes à table. Deuxièmement, **imposer un nombre maximum de quatre personnes par table**. Enfin, la mise en place de **créneaux de passage** de 30 minutes entre 11H30 et 13H30 afin de garantir une meilleure fluidité et éviter les regroupements des employés sur le lieu de restauration.

Préconisation N°2 - Sensibilisation et prévention auprès du personnel

La sensibilisation est indispensable pour informer les salariés des risques professionnels induits par la COVID-19 et communiquer les pratiques de prévention à adopter pour minimiser la propagation du virus. Nous préconisons deux mesures:

- L'élaboration de fiches réflexes

Nous recommandons de diffuser au sein de l'entreprise des fiches réflexes à l'attention des salariés qui récapitulent **les bonnes conduites** à adopter en cas de contamination ou en cas de contact COVID-19. Cette documentation permettrait **d'harmoniser le comportement général** des employés face à la crise, et **d'éviter toute improvisation** face à des mesures sanitaires strictes.

Les fiches réflexes mises en œuvre par le gouvernement sont intéressantes⁵⁶. Toutefois, pour une meilleure efficacité, l'adaptation de ces fiches au contexte de l'entreprise est indispensable afin de communiquer les informations et contacts clés, propre à chaque entité (RH, médecin du travail etc.)

- Formation du personnel : mise en place d'exercices de crise

La crise de la COVID-19 a surpris l'ensemble des acteurs économiques. C'est pourquoi, la mise en place d'exercices de crise apparaît comme indispensable pour former les salariés à toute incertitude future. Ces exercices permettent **d'anticiper la réaction du personnel**, et à se préparer au mieux pour assurer la **continuité des activités**. La crise de la COVID-19 a démontré les bienfaits de ces formations aussi bien pour les petites entreprises que pour les grands groupes.

⁵⁶ "J'ai été en contact à risque avec une personne malade du COVID-19", *République française et santé publique France*. [En ligne](#)

Préconisation N°3 - Renforcer l'organisation de la santé en entreprise

- Inclure une sous-direction santé aux directions sécurité/sûreté⁵⁷

Dans certaines structures, la crise du COVID-19 a pu révéler plusieurs difficultés dans la gestion d'une crise majeure. L'unicité de cette crise repose notamment sur le fait que **l'ensemble du personnel a été impacté**, soit directement par la **maladie**, dans des formes plus ou moins graves, soit par les **mesures de restrictions nationales**, que ce soit pour les employés en France, et pour les employés en déplacement international. La médecine du travail a dû gérer les impacts sanitaires et sécuritaires sur les employés de l'entreprise. Cette crise a ainsi demandé, dans un temps très court une mobilisation conjointe de la médecine du travail, et des directions sécurité/sûreté pour le développement d'une stratégie face à la crise : autant sur la politique sanitaire en France de l'entreprise, que pour les politiques de voyage ou encore la communication sur l'état épidémiologique.

Le rapprochement entre la direction sécurité/ sûreté et la médecine du travail au travers de la formation d'une sous-direction santé pourrait faciliter la centralisation des efforts mais aussi des savoir-faire sur le domaine sanitaire. Ces mêmes savoir-faire se matérialisent principalement sur les **connaissances médicales**. Au-delà d'un savoir technique, ils reposent sur la **connaissance en gestion de crise** et continuité d'activité notamment au travers d'outils de veille et de suivi des voyageurs pour les directions sécurité/ sûreté. Renforcer les liens de la direction sécurité/sûreté avec son environnement (médecine du travail, ressources humaines, COMEX) permettrait également une meilleure communication en cas de crise et faciliterait l'harmonisation et la diffusion des normes internes.

⁵⁷ Conférence CDSE lab. 21/01/2021

- Préparer l'implication des entreprises privées dans le cadre de la campagne de vaccination

Dans ce but précis, les entreprises peuvent s'impliquer directement dans les **campagnes de vaccination** et ce, à deux niveaux.

Le premier niveau concerne la mise en place d'une **communication « positive »** sur le vaccin. L'entreprise en question peut jouer un rôle rassurant en communiquant efficacement sur l'importance de la vaccination en milieu professionnel. En ce sens, elles peuvent veiller et soutenir les vaccinations nationales et internationales en s'appuyant sur l'argument suivant : la vaccination semble être le seul moyen qui permettrait une reprise totale des activités et d'une vie normale. Pour ce faire, il est nécessaire que les entreprises puissent *a minima* activer une **veille** pour faciliter et sécuriser les déplacements internationaux de ses collaborateurs. Les directions sécurité/sûreté pourraient également être associées à ce travail de veille sur l'évolution de la situation vaccinale mondiale dans l'objectif d'une meilleure adaptation de l'entreprise en prévision d'une association des entreprises privées à la stratégie vaccinale validée par l'État.

Le deuxième niveau d'action s'inscrit dans l'adaptation du rôle de l'entreprise comme véritable **acteur "santé"**. Pour répondre à cet objectif, l'entreprise peut renforcer ses liens avec la **médecine du travail** afin de proposer le vaccin à l'ensemble de ses collaborateurs avec une attention toute particulière au personnel déployé à l'étranger.

Préconisation N°4 – Déploiement de nouvelles technologies

Afin de lutter de façon efficiente contre le COVID-19, il peut être bénéfique d'introduire les nouvelles technologies comme outil de détection du virus. Ces dernières peuvent être :

- Bracelets connectés, outil de prévention et de suivi du virus.

L'OMS conseille aux citoyens de garder une **distanciation physique** lors des différents rassemblements afin de ne pas propager le virus.⁵⁸ N'ayant pas d'outils mis à disposition 24/24 sur nous, les **bracelets connectés** se présentent comme une alternative afin de respecter les bonnes distances. Avec un **système de vibration**, le bracelet prévient le détenteur qu'il est trop proche d'un salarié et lui permet donc de respecter les distanciations. Actuellement, ce bracelet conserve les informations au niveau "**local**", il n'y a pas de sauvegarde sur un *cloud*, mais ce système tend à se développer et devenir un **outil anti-covid** en lui-même afin **d'anticiper** mais aussi de **prévenir**, en cas de contact avec un salarié touché par le COVID-19, la ou les personnes qui ont été dans les alentours, ou trop proche de ce dernier (principe du **Contact Tracing**).

Actuellement en expérimentation en Belgique, il tend à se développer dans le monde et intéresse d'ores et déjà des centaines d'entreprises.⁵⁹

- Caméra thermique à l'entrée des sites

La solution consiste à **placer une caméra thermique** ou des **capteurs** à l'entrée des bâtiments. Lorsqu'ils sont utilisés correctement, ces systèmes **mesurent la**

⁵⁸ "Maladie à coronavirus 2019 : conseils au grand public", Site de l'OMS, [En ligne](#)

⁵⁹ "Coronavirus : un bracelet connecté pour respecter les bonnes distances", France Info, 24/04/2020. [En ligne](#)

température de la peau avec précision. Cette solution permet de **protéger** les employés à l'intérieur en empêchant une personne ayant de la fièvre d'entrer.

Les systèmes d'imagerie thermique **présentent certains avantages** dans la mesure où d'autres méthodes nécessitent **une proximité ou un contact plus étroit pour mesurer la température** par exemple, les thermomètres infrarouges sans contact ou les thermomètres oraux. Le dépistage basé sur la température, tel que **l'imagerie thermique, n'est pas entièrement efficace pour déterminer si une personne est atteinte de COVID-19** car, entre autres, une personne atteinte de COVID-19 peut ne pas avoir de fièvre. Un test de diagnostic doit être effectué **pour déterminer** si une personne est atteinte de COVID-19. **La précision** de ces systèmes dépend d'une installation et d'une **utilisation soigneuses**, ainsi que d'une préparation adéquate de la personne évaluée.

Point de vigilance : Préoccupations du travail et du numérique

Alors que les scanners thermiques à l'entrée des bâtiments peuvent protéger les employés à l'intérieur en gardant quelqu'un qui a de la fièvre à l'extérieur, *“Leur développement incontrôlé présente le risque de généraliser un sentiment de surveillance chez les salariés. Un phénomène d'accoutumance qui crée banalise les technologies intrusives”* selon la CNIL⁶⁰

⁶⁰ “Caméras dites « intelligentes et caméras thermiques : les points de vigilance de la CNIL et les règles à respecter”, CNIL, 17/06/2020. [En ligne](#)

Préconisation N°5 - Gestion de la santé mentale des salariés

- Suivi psychologique des salariés dans l'entreprise pour se préserver de potentiels *burn-out* ou de pertes de productivité.

Pour cela, nous préconisons l'instauration des **temps de parole** avec un « **référent moral** » désigné dans l'entreprise. Ce dernier sera chargé de joindre les salariés avec une **fréquence hebdomadaire ou mensuelle** selon les besoins. Ce référent moral pourra dès lors faire remonter certaines **tendances problématiques globales** à la direction pour améliorer les situations. Au même titre, le référent pourra avertir si un salarié se voit en **détresse morale**.

- Maintien de la motivation et d'une bonne cohésion inter-salariés.

Il apparaît pertinent d'établir une **organisation hebdomadaire d'évènements virtuels** en charge de renforcer les liens entre salariés et de **garantir un contact social** - il peut s'agir de déjeuners virtuels à titre d'exemple.

De plus, nous proposons la création **d'open-space virtuel de travail quotidien** : mise en place de salles sur les plateformes de téléconférence. Cela afin que les salariés soient en contact direct avec les collègues avec lesquels ils travaillent en présentiel. Cette démarche a pour but de réduire **le sentiment d'isolement et de solitude** que l'employé peut ressentir en télétravail, mais aussi de nourrir le lien social entre les employés.

Enfin, nous préconisons la création **d'autorisations spécifiques** pour les personnes qui seraient déclarées très affaiblies moralement par le télétravail. Une possibilité de se rendre dans les locaux en suivant de manière absolument stricte les restrictions sanitaires, cela afin de prévenir une détresse morale conséquente, nocive pour le salarié mais aussi pour l'entreprise.

Préconisation N°6 - Organisation du télétravail

Un certain nombre d'aspects de l'organisation du télétravail doivent être pris en compte et respectés pour assurer la santé et la sécurité des employés tant le travail à distance est différent et nécessite un cadre et des habitudes spécifiques.

- Établir un protocole de continuité de l'activité à distance

Il est dans un premier temps nécessaire de s'assurer que chaque collaborateur dispose d'un **ordinateur individuel fourni par l'entreprise** et d'une **connexion internet viable** (wifi personnel ou clé wifi prêtée par l'entreprise). A ce sujet, les employés ne doivent se connecter au réseau de l'entreprise que par l'intermédiaire d'un **VPN fourni au préalable** par l'entreprise et doté d'une **authentification à plusieurs facteurs**. Nous préconisons également de veiller à ce que les sessions à distance s'interrompent automatiquement et nécessitent une nouvelle authentification après une période d'inactivité déterminée.

Dans un second temps, il convient de mettre à disposition des employés tous les **équipements** nécessaires à l'exercice de leur fonction : clés usb, souris, claviers, portables etc. De fait, un processus permettant de **désactiver à distance** l'accès à un **dispositif** qui a été **perdu ou volé** doit être prévu.

Enfin, nous recommandons de **fixer** des objectifs, **des horaires de travail** et des mécanismes de suivi **réalistes**, en faisant **preuve de souplesse** lorsque cela est possible, en tenant compte des **circonstances personnelles** notamment.

CONCLUSION

Cette pandémie d'ampleur inédite a agi comme un véritable stimulateur pour les entreprises. Ces dernières ont dû repenser leur modèle organisationnel, assurer une continuité d'activité et s'adapter à l'évolution de la crise. Cette épidémie a démontré que malgré le caractère exceptionnel de la crise, les entreprises doivent être en capacité de s'adapter en permanence pour pouvoir y résister et y faire face.

Le caractère instable et imprévisible de la situation sanitaire actuelle oblige les acteurs économiques à placer la résilience au cœur de leur stratégie. La résilience assure une adaptabilité et une agilité permanente permettant aux entreprises de survivre, même dans un environnement économique difficile, voire hostile. Afin de tirer des leçons des actions du passé, la réalisation de retour d'expérience (RETEX) est une habitude indispensable à adopter pour améliorer continuellement les dispositifs de continuité d'activité. La crise de la COVID-19 a ainsi démontré que cet effort de résilience ne doit pas être qu'un travail ponctuel, mais en permanence réfléchi pour pouvoir être efficace lorsqu'une catastrophe survient. Face à ce contexte sanitaire difficile, assurer une veille régulière sur la situation pandémique permet d'anticiper les changements à venir et les nouvelles mesures gouvernementales annoncées.

Au-delà de la crise du COVID-19, assurer une résilience efficace et opérationnelle est aujourd'hui fondamental pour faire face aux nouveaux risques (environnementaux, cyber etc.) qui s'accélèrent et pourraient frapper de manière inédite le monde économique de demain. Le Duty of Care en entreprise doit lui aussi suivre le mouvement et faire preuve de résilience.

BIBLIOGRAPHIE

Articles

«A new duty of care for the most significant companies in France », *Norton Rose Fulbright*, mars 2017 (URL : <https://www.nortonrosefulbright.com/en/knowledge/publications/89e03eed/a-new-duty-of-care-for-the-most-significant-companies-in-france>)

AMSELLEM David, LIMONIER Kévin, « L'utilisation des outils cartographiques dans la sûreté des déplacements d'affaires », *Sécurité et stratégie*, 2015/2 (19), p. 5-12(URL : <https://www.cairn.info/revue-securite-et-strategie-2015-2-page-5.htm>)

“Caméras dites « intelligentes » et caméras thermiques : les points de vigilance de la CNIL et les règles à respecter”, CNIL, 17/06/2020 (URL : <https://www.cnil.fr/fr/cameras-dites-intelligentes-et-cameras-thermiques-les-points-de-vigilance-de-la-cnil-et-les-regles>)

Coronavirus : un bracelet connecté pour respecter les bonnes distances”, *France Info*, 24/04/2020 (URL : https://www.francetvinfo.fr/sante/maladie/coronavirus/coronavirus-un-bracelet-connecte-pour-respecter-les-bonnes-distances_3932983.html)

“Covid-19 : votre responsabilité peut-elle être engagée ?”, *Edition Tissot*, 20/07/2020 (URL : <https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/covid-19-votre-responsabilite-peut-elle-etre-engagee>)

“Comprendre la Covid-19”, *Site officiel du gouvernement*, 02/11/2020. (URL : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus/comprendre-la-covid-19>)

“Coronavirus : chiffres clés et évolution de la COVID-19 en France et dans le Monde”, *Santé publique France*, 20/01/2021, (URL:

<https://www.santepubliquefrance.fr/dossiers/coronavirus-covid-19/coronavirus-chiffres-cles-et-evolution-de-la-covid-19-en-france-et-dans-le-monde>)

DAOUD Emmanuel, RABAUX Léa, « La responsabilité de l'employeur et les voyages d'affaires », *Sécurité et stratégie*, 2015/2 (19), p. 32-40. (URL : <https://www-cairn-info.bibdocs.u-cergy.fr/revue-securite-et-strategie-2015-2-page-32.htm>)

“Dégradation de la santé mentale pendant le confinement”, *Communiqué de l'Inserm*, 23/03/2021 (URL : <https://presse.inserm.fr/degradation-de-la-sante-mentale-pendant-le-confinement-resultat-dune-etude-realisee-dans-la-cohorte-mavie/42478/>)

DUFIEF Vincent, « Protection des salariés à l'international : un nécessaire équilibre entre devoir de protection et respect des droits et libertés », *Sécurité et stratégie*, 04/2013 (URL : <https://www-cairn-info.bibdocs.u-cergy.fr/revue-securite-et-strategie-2013-4-page-30.htm>)

GRIOT Laurent, « Portrait des directions de sécurité et de sûreté », *Sécurité et stratégie*, 2013/3 (14), p. 26-33. (URL : <https://www-cairn-info.bibdocs.u-cergy.fr/revue-securite-et-strategie-2013-3-page-26.htm>)

GONCALVES Monica, Obligation de sécurité de l'employeur et vie privée des salariés en mobilité internationale : une jurisprudence en plein essor, *Sécurité et stratégie*, 02/2015, (URL : <https://www-cairn-info.bibdocs.u-cergy.fr/revue-securite-et-strategie-2015-2-page-14.htm#no4>)

« J'ai été en contact à risque avec une personne malade du COVID-19 », *république française et santé publique France* (URL : https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/fiche_detaillee_-_je_suis_un_contact_a_risque.pdf)

Jumet Anne-Laure et Chaverou Eric, “Télétravail, confinement, stress : la santé mentale des salariés se dégrade », *France Culture*, 16/12/2020 (URL : <https://www.franceculture.fr/societe/teletravail-confinement-stress-la-sante-mentale-des-salaries-se-degrade>)

Langlet Virginie, “Covid-19 : le port du masque obligatoire en entreprise le 1er septembre 2020”, *Juritravail*, 01/02/2020 (URL :)

<https://www.juritravail.com/Actualite/Hygiene-securite-travail-employeur/ld/342964#:~:text=sant%C3%A9%20au%20travail-,Covid%2D19%20%3A%20le%20port%20du%20masque%20obligatoire%20en,entreprise%20le%201er%20septembre%202020&text=En%20raison%20de%20l'%C3%A9pid%C3%A9mie,entreprise%20au%201er%20septembre%202020.>)

“ La moitié des salariés en situation de détresse psychologique” *La Voix du Nord*, 16/12/202 (URL : <https://www.lavoixdunord.fr/908729/article/2020-12-16/covid-19-la-moitie-des-salaries-en-situation-de-detresse-psychologique>)

« L'obligation de sécurité et responsabilités de l'employeur », *Entreprises CCI Paris IDF*, 26/05/2020 (URL : <https://www.entreprises.cci-paris-idf.fr/web/reglementation/developpement-entreprise/droit-social/obligation-de-securite-et-responsabilite-employeur>)

“Maladie COVID-19 (nouveau coronavirus)”, *Institut Pasteur*, 13/01/2021. (URL : <https://www.pasteur.fr/fr/centre-medical/fiches-maladies/maladie-covid-19-nouveau-coronavirus>)

MONBORREN Linda, « Semaine de quatre jours : la France doit-elle s'inspirer de la Nouvelle-Zélande ? », *The conversation*, 06/10/2020 (URL : <https://theconversation.com/semaine-de-quatre-jours-la-france-doit-elle-sinspirer-de-la-nouvelle-zelande-147512>)

“Multiplication des contrôles "prévention Covid-19" de l'inspection du travail en Bourgogne Franche-Comté”, *Ma Commune Info*, 29/04/2021 (URL : <https://www.macomme.info/multiplication-des-contrôles-prevention-covid-19-de-linspection-du-travail-en-bourgogne-franche-comte/>)

“Published the effect measurement results of the in-house practice project “work-life choice challenge 2019 summer” centered on “4 days a week & 3 days a week”, *Japan News Center*, 22/ 04/ 2019 (URL : <https://news.microsoft.com/ja-jp/2019/10/31/191031-published-the-results-of-measuring-the-effectiveness-of-our-work-life-choice-challenge-summer-2019/>)

QUIGNON Catherine, « En France, LDLC est conquis par la semaine de quatre jours », *Le monde*, 08/06/2020 (URL : https://www.lemonde.fr/emploi/article/2020/07/08/en-france-ldlc-est-conquis-par-la-semaine-de-quatre-jours_6045558_1698637.html)

RUÉ Océane, « La sûreté, une nouvelle fonction stratégique au sein des entreprises. Retour sur l'intervention de Jean-Louis Fiamenghi, directeur de la sûreté chez Veolia », *Portail-je.fr*, 27 avril 2018 (URL: <https://portail-je.fr/analysis/1823/la-surete-une-nouvelle-fonction-strategique-au-sein-des-entreprises-retour-sur-lintervention-de-jean-louis-fiamenghi-directeur-de-la-surete-chez-veolia>)

« Santé et sécurité au travail : obligation de l'employeur », *service-public.fr* (URL : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2210>)

“Sécurité-santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité”, *Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion*, 10/12/2020, (URL : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/article/securite-et-sante-des-travailleurs-les-obligations-generales-de-l-employeur-et>)

VUILLERME Jean-Pierre, « Positionnements et périmètres des directions sûreté », *Sécurité et stratégie*, 2013/3 (14), p. 5-20. (URL : <https://www.cairn.info/revue-securite-et-strategie-2013-3-page-5.htm>)

« 5 conseils pour améliorer la sécurité de votre entreprise », *Sécurité en entreprise : comment optimiser les conditions de travail ?*, 25/03/2019 (URL : https://www.boplan.com/fr/securite-en-entreprise-comment-optimiser-les-conditions-travail?fbclid=IwAR39hFa5slMUPGI4Kwj6570hKPI07DvMEC76dwsc_ram5BKeJWl63PMlkog)

Rapports

Institut National de Recherche et de Sécurité : Evaluation des risques, mesures de prévention et documents associés. 23/10/2020 (URL : <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus-evaluation.html>)

Ministère du Travail, *Protocole National pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19*, 11/01/2021 (URL : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf>)

Ministère du Travail, *Télétravail en période de COVID-19*, 13/01/2021 (URL : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/teletravail-en-p periode-de-covid-19>)

Ministère du Travail, *Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité*, 20/04/20, (URL : [Sécurité-santé des travailleurs - obligations générales de l'employeur \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/securite-sante-des-travailleurs-obligations-generales-de-l-employeur.pdf))

Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion : POUR ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS EN ENTREPRISE FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19. 29/10/2020 (URL : <https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/cfiles/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf>)

Ministère des solidarités et de la santé, « tout savoir sur la Covid-19 » section geste barrière, Actualisé le 4/02/2021 mise à jour le 06/02/2021 (URL : <https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/tout-savoir-sur-la-covid-19/>)

“Protocole sanitaire : un ensemble de recommandations pour la mise en pratique de l'obligation de sécurité” Tissot Editions ,26/10/2020 (URL : <https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/protocole-sanitaire-un-ensemble-de-recommandations-pour-la-mise-en-pratique-de-l-obligation-de-securite>)

“Protocole sanitaire en entreprise : les dernières évolutions !”, *Juritravail*, 08/04/2021 (URL: <https://www.juritravail.com/Actualite/Hygiene-securite-travail-employeur/Id/340244>)

Législation

Circulaire, Protocole sanitaire au travail : les nouvelles évolutions, 29/10/2020,(URL : <https://www.service-public.fr>)

Code du travail 22/09/2017, (URL : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035640828/)

Cour de Cassation, Arrêt n°2575 du 7 décembre 2011, 07/12/2011, (URL : https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publices_2986/chambre_sociale_3168/2011_3710/decembre_4035/2575_7_21699.html)

LEGIFRANCE, article 4121-1 du code du travail. (URL : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035640828/)

LEGIFRANCE, article 121-3 du code pénal (URL : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006417208/)

Sites internet

“Anticip Eye Defend”, *Anticip* (URL : <https://www.anticip.eu/en/our-solutions/anticip-eyedefend/>)

“Mobilité internationale”, *GEOS* (URL : <http://fr.groupegeos.com/protéger-vos-activités/solutions/mobilité-internationale>)

“Le Duty of Care”, *Amarante* (URL : <https://www.amarante.com/protection-des-personnes/protéger-les-voyageurs-de-mon-entreprise/duty-of-care/>)

Le centre de crise et de soutien du MEAE”, *ASFE (Alliance solidaire des français de l'étranger)* (URL : <https://alliancesolidaire.org/2019/01/31/le-centre-de-crise-et-de-soutien-du-meae/>)

Site de l'OMS, "Maladie à coronavirus 2019 : conseils au grand public" (URL : <https://www.who.int/fr/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>)